

Subjetividades laborales y sociedad del rendimiento en la formulación del "Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020".

Benjamín Ezequiel Herмосilla.

Cita:

Benjamín Ezequiel Herмосilla (2024). *Subjetividades laborales y sociedad del rendimiento en la formulación del "Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020"*. III Congreso Internacional de Ciencias Humanas. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/3.congreso.eh.unsam/495>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/esz9/oV7>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Subjetividades laborales y sociedad del rendimiento en la formulación del “Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020”

Autor: Benjamín Hermosilla – UNPA-UACO

Correo electrónico: benjaezequielg@gmail.com

Resumen

Se presentan reflexiones iniciales de un proceso de iniciación a la investigación sobre las características de la formación de sujetos y la relación con el trabajo en el capitalismo contemporáneo. Partiendo del análisis de documentos oficiales del PEFC¹, se indagan los modos de enunciación de la formación para el trabajo y su relación con la producción de subjetividades laborales². Se atiende a las relaciones entre dichos modos de enunciación y las políticas de empleabilidad promovidas por YPF durante la privatización iniciada en los '90 en el Golfo San Jorge. Inicialmente, se sostiene que el PEFC contiene contradicciones entre el objetivo de formar para el “empleo decente” y el tipo de trabajo que promueve. Sus objetivos pedagógicos suponen la formación de sujetos ligados a la empresarización del sí mismo y la maximización del rendimiento, acordes a la precarización estructural del trabajo.

Palabras clave: políticas de empleabilidad; precarización estructural del trabajo; empresarización del sí mismo; sujetos de desempeño; formación para el trabajo

¹ La sigla PEFC refiere al Plan Estratégico Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020 producida en el año 2011

² Una versión preliminar de la presente ponencia fue presentada como trabajo final en la cátedra Seminario de Educación y Trabajo de la carrera Profesorado Universitario en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral.

Introducción

En las últimas décadas, se ha producido una reversión discursiva de las teorías del capital humano (Aronson, 2007). El rasgo de la *responsabilización individual del sujeto ante su propia situación ocupacional* (Levy, 2019), se traduce en la construcción del relato de las competencias y del emprendedurismo en tiempos del mandato del rendimiento (Han, 2016). Éste último, advierte cambios respecto a la sociedad disciplinaria (Foucault, 2010) referidas, entre otras cosas, al pasaje del sentido de negatividad hacia el sentido de positividad vinculado al “poder hacer” expresado en competencias.

En sintonía con ello, en nuestro país durante los '90, ante los efectos de los procesos de privatización, se produce un “retorno de lo público” (Asussa y Zehnder, 2014) orientado a producir políticas de empleo que promovían la inclusión laboral. Así, entre el 2009 y el 2015, se producen una serie de políticas de empleabilidad que focalizaron sobre la formación de saberes y competencias para el trabajo (Miranda, 2019). Como resultado, en el 2011, el MTEySS³ instrumenta el Plan Estratégico Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020 (PEFC)⁴ que pretende ser el reflejo del “*modelo de sociedad al que aspiramos*”⁵ vinculada a la promoción del “*empleo decente*”⁶ a través de una estrategia diálogos intersectoriales entre el Estado, la sociedad civil y el sector privado.

Paralelamente, el capitalismo contemporáneo ha adquirido centralmente dos notas distintivas. Primero, la modificación de las organizaciones laborales que han pasado de los modelos rígidos o Taylorista-Fordistas a los modelos flexibles en las últimas décadas (Harvey, 2000; Sennet, 2006). Asimismo, y relacionado estrechamente con lo anterior, el desarrollo de tecnologías digitales, la centralidad de la producción de los datos y la lógica de las *plataformas* (Srnicsek, 2018). Ello adquiere especial importancia en el Golfo San Jorge⁷ cuyas dinámicas económicas han estado y siguen estando ligadas al desarrollo de empresas transnacionales de extracción petrolífera (Schweitzer, 2012; Márquez, 2017). Como tal, la privatización de YPF en la década del

³ Acrónimo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

⁴ De aquí en más utilizaré indistintamente estas siglas o, en su defecto, “el Plan” para referirme al Plan Estratégico de Formación Continua.

⁵ Ver el documento Plan Estratégico de Formación Continua Innovación y Empleo 2020, 2011, pp. 3

⁶ La Organización Internacional del Trabajo define como empleo decente asociados a 5 rasgos centrales: igualdad de oportunidades para todos, salarios justos, seguridad laboral, desarrollo e integración personal, y libertad para la participación sindical. Ver en: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

⁷ La cuenca del Golfo San Jorge refiere al nombre designado a la cuenca hidrocarburífera que concentra a diferentes localidades ubicadas al norte de la Provincia de Santa Cruz y el sur de la Provincia de Chubut cuyo desarrollo en términos urbanos y demográficos han estado en sintonía con el despliegue de la extracción del petróleo. Dichas localidades corresponden a: Comodoro Rivadavia, Caleta Olivia, Las Heras, Rada Tilly, Pico Truncado y Cañadón Seco.

'90, tuvo efectos de desestructuración en el mercado de trabajo (Salvia, 1997) y resistencias advertidas en persistentes reclamos orientados a exigir la inserción laboral (Schweitzer, 2012).

Considerando esto, se presenta un análisis del PEFC, considerando a: a) cómo es enunciada la formación de subjetividades laborales, teniendo en cuenta el pasaje de la sociedad disciplinaria (Foucault, 2008) a la sociedad del rendimiento (Han, 2012) y la relación con el ideal de sociedad del PEFC; b) las relaciones que pueden establecerse entre las políticas de empleabilidad de la década del '90, las políticas de empleabilidad del PEFC y el escenario laboral en el Golfo San Jorge. Por último, se presentan interrogantes sobre los sentidos que asumen los procesos de formación para el trabajo ante el avance del capitalismo digital.

Empresarización del sí mismo y precarización laboral

Los objetivos del PEFC persiguen producir un “empleo decente” y que remiten a mitigar estructuras precarias del mundo del trabajo que son intervenidas mediante procesos de capacitación. Los contenidos asumidos en dichas capacitaciones son legitimados por el diálogo intersectorial que revela aquellos saberes y competencias exigidas por el mercado y que tienen como finalidad “*normalizar y certificar competencias laborales*”⁸. Es decir, buscan estandarizar los requerimientos, exigencias y demandas de desempeño del tipo de trabajador deseable. Ello refiere, a la idea de *sujetos de desempeño* (Han, 2012), o sujetos de rendimiento. La evaluación y la certificación, delimitan los niveles de cualificación individual que el sujeto debe adquirir en términos de rendimiento. La evaluación permitiría identificar aquello que es advertido como faltante para alcanzar los niveles de rendimiento del buen desempeño. Los objetivos de los cursos de capacitación que pueden ser incluidos en el plan, deben contener estos sentidos apuntando a mejorar la empleabilidad individual, la responsabilización individual ante la propia situación ocupacional y la *empresarización del sí mismo* (Stetcher, 2015). En consecuencia, el PEFC promueve un tipo de sujeto interpelado con el llamado a producir un mayor rendimiento individual y constituirse en “empresario de sí mismo” que, también, es el tipo de sujeto acorde con la flexibilidad empresarial producida por la *precarización estructural del trabajo* (Antunes, 2019, pp. 32).

En otro orden, la capacitación para el trabajo y el emprendedurismo formaban parte de las estrategias de racionalización laboral promovidas por YPF en los '90, e integraban la política de “retiro voluntario” (Palermo, 2012) de dicha empresa cuyo discurso apuntaba a garantizar que dichas estrategias constituirían salidas legítimas a la

⁸ Ver en Secretaría de Empleo, 2020

situación de desempleo futuro. Esta suposición aparece tanto en las medidas promovidas por YPF en los '90, como también en las medidas de capacitación del PEFC perfilando un “optimismo cruel” (Cytryn, 2020)⁹. Es decir, un sentido dirigido a garantizar la reinserción/inserción laboral y ampliación de oportunidades laborales como resultado del aumento de capacitación para el trabajo. Pero al mismo tiempo, produciendo la formación de sujetos empresarios de sí mismos. La “crueldad” de la promesa de inserción/reinserción laboral consiste en que, la formación para el trabajo producida por el PEFC, prometen la inserción/reinserción laboral, pero formando sujetos afines a las condiciones de precariedad. Por otro lado, también se pueden observar diferencias en la configuración del sujeto-objeto. Mientras en los '90 se visibilizaba al trabajador de YPF próximo a ser desempleado como el destinatario de las políticas de capacitación; en el PEFC, dicho perfil apunta a un sujeto joven, en situación de desempleo, construido como el “más afectado” por el desempleo estructural y la precarización laboral (Deleo y Fernandez Massi, 2016; Assusa, 2020; cit. en Guzmán, Grinberg y Langer, 2022).

Como cierre a estas reflexiones iniciales, es posible advertir, **primero**, que al formar sujetos para el rendimiento y empresarios del sí mismo, el plan tiende a promover la precarización estructural del trabajo antes que el “empleo decente”, revelando contradicciones entre sus objetivos, el tipo de subjetividad que produce y el tipo de sociedad que resulta de ello. **Segundo**, en sintonía con lo anterior, la comparación entre las medidas de capacitación de los '80/'90, y las medidas de capacitación del PEFC advierte que ambas conservan un tipo de “optimismo cruel”. Promueven una esperanza de inserción/reinserción laboral por el aumento de capacitación para el trabajo, pero cuyos objetivos refieren más a formar sujetos afines a la precarización antes que al “empleo decente”.

Finalmente, este trabajo se centró en el análisis de documentos oficiales del programa, prescindiendo de otros elementos que forman parte del recorrido de las políticas desde su formulación hasta su *puesta en acto* (Ball cit. en Ruan Sánchez & Cordero Arroyo, 2021; Villagrán, 2018). Ante ello, es central realizar estudios que dialoguen y contrasten los supuestos aquí advertidos con los sentidos que asumen los actores de la arena política y que se ponen en juego en la formulación de las políticas

⁹ El “optimismo cruel” refiere a una categoría que Bertrant propone ante la crisis de futuridad, y la imaginación de futuros esperanzadores. Al respecto, el “optimismo cruel” alude a las fantasías de apego a expectativas que, mientras señalan la recomposición del mundo, el retorno a las formas de vida antes de la crisis, no pueden cumplir las promesas que ofrecen. Al decir de Cytryn, “no solo no pueden estar a la altura de lo que prometen, sino que, precisamente, nos alejan cada vez más de esas promesas” (Cytryn, 2022, pág. 187). En este sentido, la promesa del PEFC consiste en garantizar una promesa de inserción al mundo del trabajo como resultado de adquirir mayor “capital humano” producto de los procesos de capacitación para el trabajo que no las puede cumplir.

de empleabilidad, y su puesta en acto en entornos geográficos con características como las del Golfo San Jorge.

Por otro lado, y para cerrar, el avance del capitalismo en su faceta digital a partir de los desarrollos asociados –entre otras– a la inteligencia artificial, han profundizado discursos que tienden a poner en eje una idea del trabajo del futuro caracterizado, entre otras cosas, por el reemplazo del hombre por la máquina. Ante ello, cobra un renovado interés preguntarse por los sentidos que se están produciendo acerca del trabajo del futuro y la formación para el trabajo, tanto en la formulación de las políticas educativas como también en los espacios escolares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En Neffa, J. C., De la Garza Toledo, E. y Muñiz Terra, L. (comps.), Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, vol. I, Buenos Aires, CLACSO. pp.29-44
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. En Fundamentos en humanidades, VIII (2) 9-26
- Assusa, G. y Brandán Zehnder, M. (2014) “Salvar a la generación perdida”: gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo. El caso de un programa de empleo para jóvenes en Argentina. En Revista de Sociología y Política, 22 (49) 157-174
- Cytryn, L. (2020). El Optimismo Cruel de Lauren Berlant. Revista de Estudios y Políticas de Género, Núm. 6, Abril 2022, pp. 185-189.
- Foucault, M. (2010). Vigilar y Castigar. 2° Edición, 2° reimpresión. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores S.A.
- Guzmán, M. (2022) “Quiero trabajar porque todavía soy joven”: Formación para el trabajo en escuelas secundarias de Caleta Olivia. En Libro de artículos cortos 7° Encuentro de Investigadores, Becarios y Tesistas de la Patagonia Austral. Pp. 592-598
- Guzmán, M., Grinberg, S. y Langer, E. (2022). Horizontes laborales y orientaciones escolares. Miradas de estudiantes de nivel secundario. En Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, Vol. 13, N° 23, pp. 197-220. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Han, B.C. (2012). Más allá de la sociedad disciplinaria. En *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder Editorial. pp. 25-32
- Harvey, D. (2000). La transformación económico política del capitalismo tardío del siglo XX. Las condiciones de la posmodernidad. Amorrortu, Bs. As.

- Jacinto, C. y Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral. Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17, (52), 141-166
- Levy, E. (2019). Discutiendo el vínculo entre educación y trabajo desde una mirada crítica. En *Revista para Juanito*, pp. 5-9.
- Miranda, A. (2019). Políticas de empleo, formación profesional y promoción de la economía social en el Gran Buenos Aires. FLACSO, Buenos Aires, Argentina.
- Márquez, D. (2017). Del petróleo estatal al petróleo privado: continuidades y rupturas en el mundo socio laboral de los trabajadores petroleros de la cuenca del Golfo San Jorge durante las últimas tres décadas. Ponencia presentada en XVI Jornadas Interescuelas, Universidad de Mar del Plata
- Palermo, H. (2012). Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF. Buenos Aires: Antropofagia.
- Ruan Sánchez, D. L. & Cordero Arroyo, D. G. (2021). La producción académica de Stephen Ball: contribuciones para el estudio de las políticas educativas en Iberoamérica. *Foro de Educación*, 19(2), 363-386. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.779>
- Salvia, A. (1997). Crisis y reestructuración de complejos mineros: estudios de dos sistemas regionales patagónicos. En Salvia, A. y Panaia, M. (comps.) *La Patagonia privatizada* (pp. 36-48). Buenos Aires: Colección CEA-CBC.
- Schweitzer, A. (2012). Petróleo y territorios en la Provincia de Santa Cruz. Aproximaciones al estudio del espacio del Golfo de San Jorge. En M. Álvarez, N. Michniuk y M. Villanueva (coord.), *Educación y trabajo, miradas desde lo regional. Territorio y desigualdad de oportunidades* (pp. 21-54). Editorial El Colectivo.
- Sennett, R. (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Stecher, A. (2015) *La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina*. En *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794
- Villagrán, C. (2018). *Recepción y puesta en acto de la reforma del curriculum. Un estudio del devenir de la reforma en escuelas secundarias públicas de Santa Cruz*. Universidad Nacional de Buenos Aires, Tesis de doctorado.

OTROS DOCUMENTOS

- Secretaría de Empleo (2020). "Programas de la Secretaría de Empleo". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina

- Secretaría de Empleo (2013). Resolución 247/13. “Reglamento de Línea de Certificación Sectorial del Plan de Formación Continua”.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011). Resolución 434/11. “Plan de Formación Continua”.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011). “Plan Estratégico Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020”. Ver en: <https://issuu.com/asap1/docs/plandeformacioncontinua2020>